

II PLAN DE IGUALDAD

Limpiezas Municipales y Parque del
Oeste, S.A.M. (LIMPOSAM)

2026-2030

limposam



ÍNDICE

1. Presentación y contexto
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Conclusiones diagnóstico de situación
5. Objetivos del plan de igualdad
6. Áreas de Intervención. Medidas de igualdad
7. Seguimiento y Evaluación
8. Procedimiento de modificación
9. Calendario de Actuaciones y Seguimientos

ANEXOS

10. Anexo I: Marco Jurídico Aplicable
11. Anexo II: Conceptos Claves

1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

Objeto Social: Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M. (LIMPOSAM)

CIF: A29585726

Dirección: Calle Realenga de San Luis, 11. 29004, Málaga.

Convenio de aplicación: Convenio Colectivo de la Empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S. A. M. (Código 29006412011999).

Plantilla: En el período analizado (Diciembre 2025), LIMPOSAM ha empleado a 442 personas.

El **II PLAN DE IGUALDAD DE LIMPOSAM 2026-2030**, tiene como objetivo fundamental la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, potenciar una cultura organizativa, donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro II Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.

Entendemos por **PLAN DE IGUALDAD**, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **LIMPOSAM**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia.

Es indudable que hemos avanzado en el camino hacia la igualdad formal, pero es necesario seguir avanzando en esta materia.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **LIMPOSAM** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad.

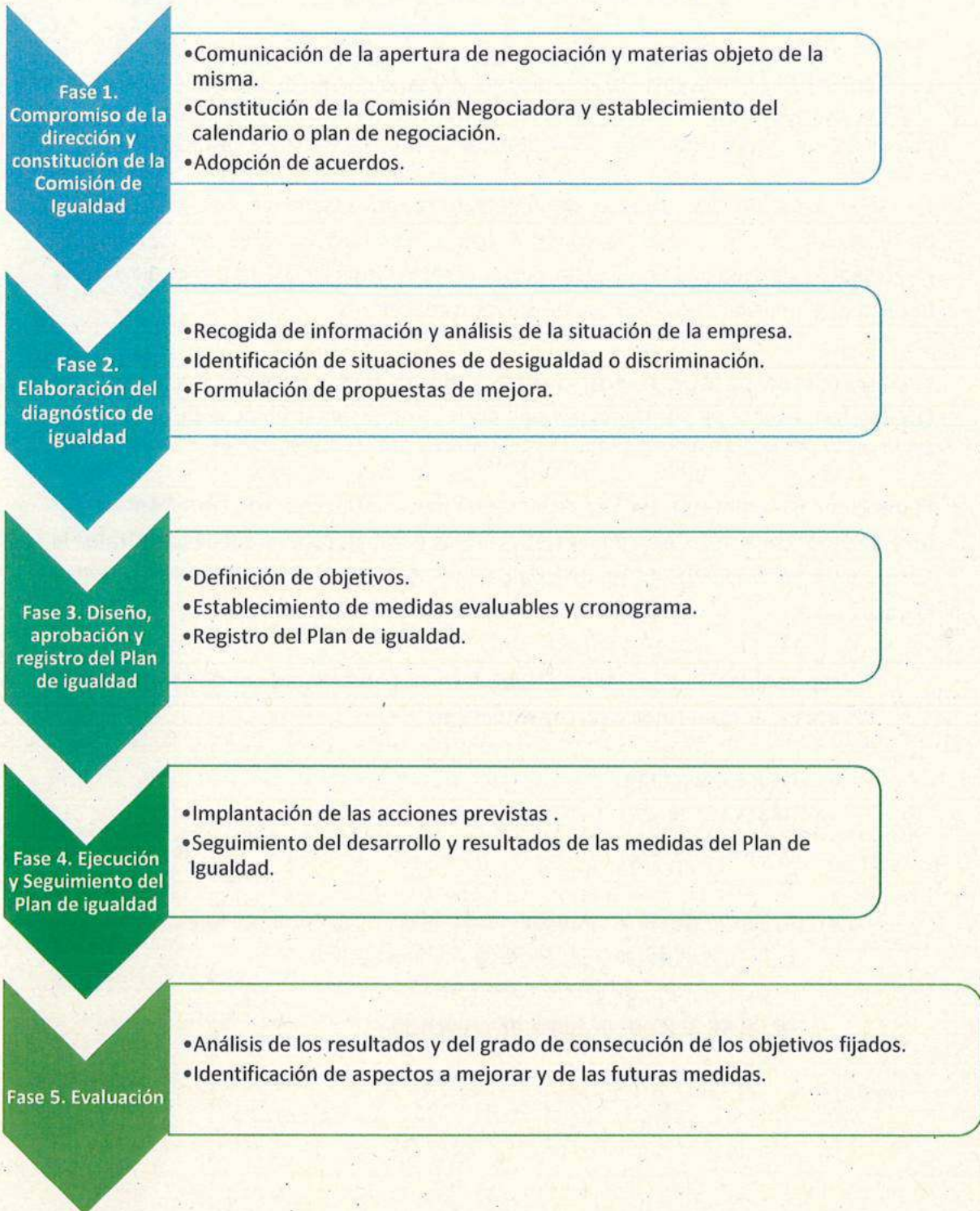
La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

La elaboración de este **II Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

Para ello estamos siguiendo estas fases:





Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a **D. G. C. A.**, Jefe de Sección de RRHH de **LIMPOSAM**.

La elaboración de este **II Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

El presente **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LIMPOSAM** se suscribe por tanto, por una parte la representación de la Dirección de la empresa, y por la parte social, por la Representación de las Trabajadoras y Trabajadores.

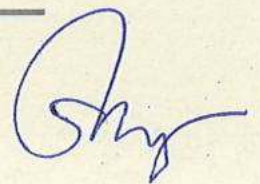
El día 16 de Diciembre de 2025 se reúnen una parte la Dirección de **LIMPOSAM** y por otra una representación legal de las trabajadoras y trabajadores y queda constituida la Comisión Negociadora del **II Plan de Igualdad de LIMPOSAM**. La Comisión Negociadora la conforman:

En **representación de la Parte Social**, forman parte de la Comisión Negociadora las organizaciones sindicales, constituida por:

- Dña. E.C.R (CSI-F)
- Dña. S.L. J. (CCOO)
- D. M. P. C. (CGT)

En **representación de la Empresa**, forma parte de la Comisión Negociadora:

- D. A. V. P. (Coordinador Jurídico-Administrativo)
- D. G. C. A. (Jefe de Sección de RRHH)
- D^a. A. M. R. (Coordinadora de prevención).



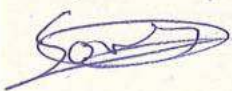
Según el Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido las siguientes competencias:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro II plan de igualdad.
- b. Elaboración del presente texto de plan de igualdad.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del II plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal* y el *Reglamento 679/2016* y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **LIMPOSAM** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente Plan la Comisión de Negociación pasara a ser la Comisión de seguimiento y evaluación.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos en LIMPOSAM.

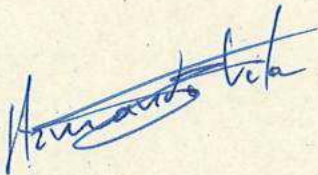
Territorial: Local, Málaga

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de LIMPOSAM y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el día 02 de Junio de 2026 hasta el día 01 de Junio de 2030.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa.



4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para poner en práctica este II Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, se realizó un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas.

En esta fase de diagnóstico inicial de **LIMPOSAM** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla (edad, sexo, formación, antigüedad, tipo de contrato, entre otros).

Se han tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación. Lenguaje inclusivo.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Violencia de Género.

El Informe de Diagnóstico es un documento independiente debido a la amplitud de su contenido, si bien a continuación se incluye un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico, relativo a la distribución del sexo de la plantilla, las conclusiones del diagnóstico y los resultados de la auditoría retributiva.

Distribución de la Plantilla atendiendo a índices de Distribución, Concentración, Brecha de Género e Índice de Feminización.

- 1) Distribución de la Plantilla por Sexo. Número de personas por sexo que conforman la plantilla cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa:



Al comenzar con el análisis de los datos estadísticos de la plantilla, nos encontramos con una empresa feminizada.

| Mujeres | Dist. Fem | Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G ^o | Índice femin. |
|---------|-----------|---------|------------|-------|-----------------------|---------------|
| 363 | 82,13% | 79 | 17,87% | 442 | 64,25% | 4,6 |

2) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.

| CENTROS DE TRABAJO | Nº Mujeres | Dist.Mujeres | Nº Hombres | Dist.Hombres | Total | Brecha G ^o | Índice Femin. |
|--------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|-----------------------|---------------|
| Parque Oeste | 0 | 0,00% | 9 | 100,00% | 9 | 100,00% | 0,00 |
| Limposam | 363 | 83,83% | 70 | 16,17% | 433 | -67,67% | 5,19 |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 17,87% | 442 | -64,25% | 4,59 |

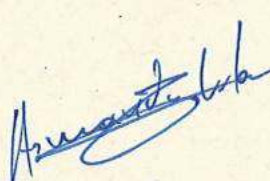
La empresa cuenta con dos centros de trabajo propios desde los que se estructura y organiza su actividad.

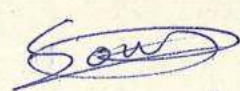
3) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad.

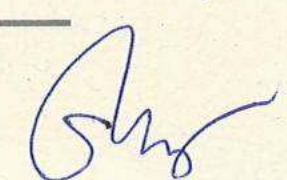
| Bandas de edades Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist FEM | Nº Hombres | Dist MASC | Total | Brecha G ^o | Índice Femin. | Conc FEM | Conc. MASC |
|----------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| De 20 a 25 años | 1 | - | 0 | - | 1 | - | - | 0,3% | 0,0% |
| De 26 a 35 años | 6 | 66,67% | 3 | 33,33% | 9 | 33% | 2,0 | 1,7% | 3,8% |
| De 36 a 45 años | 35 | 72,92% | 13 | 27,08% | 48 | 46% | 2,7 | 9,6% | 16,5% |
| De 46 a 55 años | 132 | 78,57% | 36 | 21,43% | 168 | 57% | 3,7 | 36,4% | 45,6% |
| Más de 56 años | 189 | 87,50% | 27 | 12,50% | 216 | 75% | 7,0 | 52,1% | 34,2% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 17,87% | 442 | 64% | 4,6 | 100,0% | 100,0% |

La empresa presenta una estructura laboral altamente feminizada, coherente con las características del sector. Esta feminización se reproduce en todos los grupos de edad, lo que sugiere que los procesos de incorporación al empleo en la empresa siguen un patrón similar a lo largo del tiempo.

Los porcentajes muestran que en todos los tramos de edad la presencia de mujeres es mayoritaria, situándose entre aproximadamente el 66% y el 87,5%, mientras que los hombres oscilan entre el 12,5% y el 33,3%.







4) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación a la antigüedad.

| Antigüedad Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist. FEM | Nº Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G ⁹ | Índice Femin. | Conc.Fem | Conc. Masc |
|----------------------|------------|---------------|------------|------------|------------|-----------------------|---------------|-------------|-------------|
| Menos de 1 año | 34 | 73,91% | 12 | 26% | 46 | 48% | 2,83 | 9% | 15% |
| De 1 a 3 años | 31 | 77,50% | 9 | 23% | 40 | 55% | 3,44 | 9% | 11% |
| De 4 a 6 años | 25 | 80,65% | 6 | 19% | 31 | 61% | 4,17 | 7% | 8% |
| De 7 a 10 años | 55 | 87,30% | 8 | 13% | 63 | 75% | 6,88 | 15% | 10% |
| Más de 10 años | 218 | 83,21% | 44 | 17% | 262 | 66% | 4,95 | 60% | 56% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 18% | 442 | 64% | 4,59 | 100% | 100% |

En LIMPOSAM se observa que la distribución por antigüedad muestra una alta estabilidad en el empleo, ya que:

- 262 personas (casi el 60% de la plantilla) tienen más de 10 años de antigüedad.

Los tramos intermedios presentan volúmenes menores:

- 63 personas entre 7 y 10 años.
- 31 personas entre 4 y 6 años.
- 40 personas entre 1 y 3 años.
- 46 personas con menos de un año.

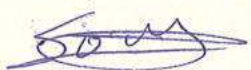
Esto indica que una parte importante de la plantilla acumula una larga trayectoria en la empresa, lo que sugiere niveles elevados de estabilidad laboral y baja rotación.

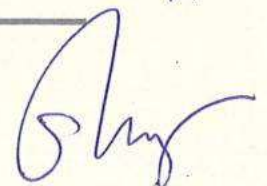
5) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación al tipo de contratación.

| Tipo Contrato Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist. FEM | Nº Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G ⁹ | Índice Femin. | Conc.Fem | Conc. Masc |
|---------------------------|------------|---------------|------------|------------|------------|-----------------------|---------------|----------------|----------------|
| Indef. TC | 61 | 63,54% | 35 | 36% | 96 | 27% | 1,74 | 16,80% | 44,30% |
| Indef. TP | 10 | 90,91% | 1 | 9% | 11 | 82% | 10,00 | 2,75% | 1,27% |
| Fijo-Disc | 230 | 90,55% | 24 | 9% | 254 | 81% | 9,58 | 63,36% | 30,38% |
| Temporal TC (Interinidad) | 41 | 83,67% | 8 | 16% | 49 | 67% | 5,13 | 11,29% | 10,13% |
| Temporal TP (Interinidad) | 15 | 57,69% | 11 | 42% | 26 | 15% | 1,36 | 4,13% | 13,92% |
| Otros (Formación...) | 6 | 100,00% | 0 | 0% | 6 | 100% | - | 1,65% | 0,00% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 18% | 442 | 64% | 4,59 | 100,00% | 100,00% |

En términos de contratación, la contratación fija-discontinua es la mayoritaria tanto en hombres como en mujeres.







En la contratación indefinida a tiempo completo hay mayor concentración de hombres que de mujeres. No obstante, también se observa mayor concentración de hombres en la temporalidad.

6) Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico y nivel de responsabilidad.

| Nivel Jerárquico Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist. FEM | Nº Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G ² | Índice Femin. | Conc.Fem | Conc. Masc |
|----------------------------|------------|---------------|------------|------------|------------|-----------------------|---------------|----------------|----------------|
| Dirección | 1 | 20,00% | 4 | 80% | 5 | -60% | 0,25 | 0,28% | 5,06% |
| MI | 5 | 25,00% | 15 | 75% | 20 | -50% | 0,33 | 1,38% | 18,99% |
| Personal Base | 357 | 85,61% | 60 | 14% | 417 | 71% | 5,95 | 98,35% | 75,95% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 18% | 442 | 64% | 4,59 | 100,00% | 100,00% |

El análisis muestra cierto patrón de segregación vertical:

Aunque las mujeres representan más del 82% de la plantilla, su presencia disminuye significativamente en los niveles jerárquicos superiores.

En los puestos de mayor responsabilidad los hombres tienen mayor representación, alcanzando el 80% en el nivel superior y el 75% en el nivel intermedio.

Por el contrario, las mujeres se concentran mayoritariamente en los puestos operativos, donde representan más del 85% del total.

7) Distribución desagregada por sexo por clasificación profesional.

| Categorías Profesionales Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist. FEM | Nº Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G ² | Índice Femin. | Conc.Fem | Conc. Masc |
|------------------------------------|------------|---------------|------------|------------|------------|-----------------------|---------------|----------------|----------------|
| Personal Directivo y Titulado | 2 | 20,00% | 8 | 80% | 10 | -60% | 0,25 | 0,55% | 10,13% |
| Personal Administrativo | 9 | 90,00% | 1 | 10% | 10 | 80% | 9,00 | 2,48% | 1,27% |
| Personal MI | 4 | 26,67% | 11 | 73% | 15 | -47% | 0,36 | 1,10% | 13,92% |
| Personal Operario | 348 | 87,44% | 50 | 13% | 398 | 75% | 6,96 | 95,87% | 63,29% |
| Personal Oficinas Varios | 0 | 0,00% | 9 | 100% | 9 | -100% | 0,00 | 0,00% | 11,39% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 18% | 442 | 64% | 4,59 | 100,00% | 100,00% |

Las mujeres se concentran principalmente en la categoría profesional operativa, que reúne la mayor parte del empleo.

Los hombres, aunque representan una minoría en la plantilla total, tienen mayor presencia proporcional en determinadas categorías de carácter técnico o de mayor responsabilidad.





8) Distribución desagregada por sexo y departamento.

| Departamentos Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist. FEM | Nº Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G² | Índice Femin. | Conc. Fem | Conc. Masc |
|---------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|----------------|----------------|
| Gerencia | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | -100% | 0,00 | 0,00% | 1,27% |
| Economía y Administración | 4 | 100,00% | 0 | 0,00% | 4 | 100% | - | 1,10% | 0,00% |
| Jurídico y Contratación | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 | -100% | 0,00 | 0,00% | 2,53% |
| Calidad | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | -100% | 0,00 | 0,00% | 1,27% |
| PRL | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 | 100% | - | 0,28% | 0,00% |
| Recursos Humanos | 6 | 85,71% | 1 | 14,29% | 7 | 71% | 6,00 | 1,65% | 1,27% |
| Sistemas | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 | -100% | 0,00 | 0,00% | 2,53% |
| Parque del Oeste | 0 | 0,00% | 9 | 100,00% | 9 | -100% | 0,00 | 0,00% | 11,39% |
| Limpieza | 352 | 84,82% | 63 | 15,18% | 415 | 70% | 5,59 | 96,97% | 79,75% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 17,87% | 442 | 64% | 4,59 | 100,00% | 100,00% |

La tabla muestra que la gran mayoría de la plantilla se concentra en un único departamento (Limpieza), que agrupa:

- 415 personas trabajadoras, es decir, más del 90% del total de la plantilla.

En este departamento las mujeres representan el 84,82%, frente al 15,18% de hombres, manteniendo el patrón de feminización general de la empresa.

Este departamento corresponde previsiblemente al área operativa vinculada a la prestación del servicio de limpieza.

El resto de departamentos presentan plantillas muy reducidas, con entre 1 y 9 personas según el caso. En estos casos se observan situaciones de:

- Departamentos ocupados exclusivamente por hombres (100%).
- Departamentos ocupados exclusivamente por mujeres (100%).
- Departamentos con distribución mixta, aunque con un volumen de plantilla muy reducido.

Por el reducido número de personas en estos departamentos, estas diferencias no necesariamente reflejan una tendencia estructural, sino que responden a la propia dimensión organizativa.

Análisis por áreas de intervención

Proceso de selección y contratación

La identificación de necesidades de personal en la empresa se realiza a iniciativa de cada Servicio o Sección, que comunica a Recursos Humanos la necesidad de cobertura de un puesto de trabajo. Cuando el puesto requerido no se encuentra previamente definido en la ficha de puestos existente, su definición se realiza de forma conjunta entre el Servicio solicitante y el departamento de Recursos Humanos.

La cobertura de los puestos se lleva a cabo conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo y a la normativa aplicable al sector público. En aquellos casos en los que el puesto no puede cubrirse mediante personal propio —ya sea por promoción interna o libre designación— se procede a la convocatoria de una oferta de empleo público, permitiendo la participación de cualquier persona interesada.

En los procesos de selección externos se elaboran unas bases reguladoras que establecen las condiciones del proceso, respetando en todo caso los principios de **publicidad, igualdad, mérito y capacidad**. Dependiendo de la naturaleza del puesto, los procesos se desarrollan mediante **concurso de méritos o concurso-oposición**, siguiendo las condiciones establecidas en dichas bases.

Las convocatorias se publican en la página web corporativa de la entidad y, en determinados casos, también en otras plataformas institucionales como el IMFE o el Boletín Oficial de la Provincia.

En cuanto a las incorporaciones, actualmente no existe un programa formalizado de acogida o seguimiento de las nuevas personas trabajadoras. En el momento de la incorporación se facilita la documentación obligatoria en materia de **prevención de riesgos laborales y protección de datos**, así como los equipos de protección individual o uniformidad cuando procede. La formación inicial que reciben las personas que se incorporan se centra fundamentalmente en **prevención de riesgos laborales**.

La empresa dispone asimismo de **bolsas internas de empleo**, generadas mediante procesos selectivos que respetan los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Estas bolsas se utilizan principalmente para la cobertura de contratos temporales.

En relación con la redacción de las ofertas de empleo, la empresa manifiesta que se procura utilizar un **lenguaje inclusivo**, si bien no existe actualmente un protocolo o guía específica que regule su uso.



Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal se rige por lo establecido en el **Convenio Colectivo de aplicación**, que establece las categorías profesionales, funciones asociadas y condiciones de trabajo correspondientes.

Las definiciones de los puestos se encuentran recogidas en fichas de puestos previamente establecidas. En caso de generarse nuevas necesidades organizativas que no estén recogidas en dichas fichas, la definición del puesto se realiza de forma conjunta entre el área solicitante y el departamento de Recursos Humanos.

La estructura de clasificación profesional se basa en criterios organizativos y funcionales propios de la actividad de la empresa, en consonancia con el marco regulador del sector público.

Formación

La empresa dispone de un **Plan de Formación**, elaborado por el departamento de Recursos Humanos a partir de la identificación de necesidades formativas realizada por las diferentes áreas, servicios, secciones y negociados de la organización.

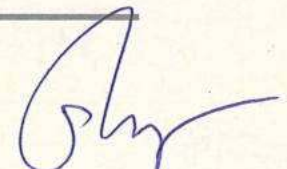
La formación destinada al personal operario se organiza directamente por la empresa, teniendo en cuenta las características del servicio y la dificultad para cubrir ausencias derivadas de la participación en acciones formativas.

En el caso del personal de oficina, además de las acciones organizadas por la empresa, las personas trabajadoras pueden solicitar la realización de cursos específicos a través de su responsable directo y del departamento de Recursos Humanos.

La formación se imparte principalmente a través de **entidades externas especializadas**. En el caso de las acciones formativas bonificadas mediante FUNDAE, estas se desarrollan al menos en un **40% dentro del horario laboral**.

En la práctica, la formación se realiza habitualmente dentro del horario de trabajo, por lo que no existen créditos adicionales de horas ni sistemas de compensación.

En relación con el carácter de la formación, únicamente tienen carácter obligatorio aquellas acciones formativas exigidas por la legislación vigente. El resto de actividades formativas tienen carácter voluntario.



La empresa colabora con diversas entidades formativas para el desarrollo de estas acciones.

Actualmente, la asistencia a las acciones formativas no se registra desagregada por sexo, será una mejora a plantear en el diseño de este II Plan de Igualdad.

Promoción profesional

Actualmente la empresa no dispone de un **plan de carrera formalmente definido**. No obstante, las oportunidades de promoción profesional se articulan principalmente a través de los procesos de **promoción interna previstos en el Convenio Colectivo**.

Las convocatorias de promoción interna son accesibles a la plantilla, salvo en aquellos casos en los que el convenio permite la cobertura de determinados puestos mediante libre designación. Las convocatorias se publican en la página web corporativa y se comunican al Comité de Empresa para facilitar su difusión entre la plantilla.

Las mejoras salariales que no implican cambio de categoría profesional pueden producirse mediante la asignación del **complemento de responsabilidad**, también contemplado en el Convenio Colectivo.

En la actualidad, no existen criterios formalmente definidos para la progresión profesional dentro de la organización más allá de los mecanismos establecidos en el convenio.

No ha habido movimientos de promoción profesional en el periodo analizado.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo del personal de la empresa se encuentran reguladas principalmente por el **Convenio propio de aplicación**, que establece las condiciones laborales, horarios, turnos, descansos y régimen de vacaciones.

En relación con la organización del tiempo de trabajo, la empresa cuenta con un procedimiento aprobado junto con el Comité de Empresa para la gestión de solicitudes de **adaptación de jornada por motivos de conciliación**. Dicho procedimiento establece un sistema de registro de solicitudes y un orden de prioridad para su resolución.



Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

La empresa dispone de un procedimiento específico para la gestión de solicitudes de adaptación de jornada relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este procedimiento establece un sistema transparente de registro y gestión de solicitudes, así como criterios objetivos para su valoración y resolución.

Las solicitudes deben presentarse por escrito, indicando el horario solicitado y la causa que justifica la necesidad de conciliación, acompañadas de la documentación acreditativa correspondiente. La empresa analiza cada solicitud teniendo en cuenta las necesidades organizativas del servicio y los criterios de prioridad establecidos.

Movimientos 2025

| Conciliación y bajas temporales | Mujeres | Conc.Mujeres | Hombres | Conc.Hombres | Total |
|---|------------|---------------|-----------|---------------|------------|
| Maternidad (parto) | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | 2 |
| Maternidad | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Paternidad | 0 | 0,00% | 4 | 100,00% | 4 |
| Riesgo durante el embarazo | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | 2 |
| Reducción de jornada por lactancia | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Excedencia por cuidado de hija/o | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Adaptación 34.8ET | 6 | 85,71% | 1 | 14,29% | 7 |
| Excedencia voluntaria | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Permiso por enfermedad grave, fallecimiento | 291 | 88,99% | 36 | 11,01% | 327 |
| TOTAL | 305 | 88,15% | 41 | 11,85% | 346 |

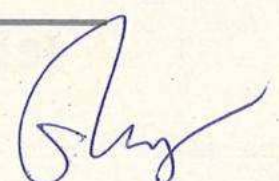
Infrarrepresentación femenina

En este apartado analizamos la distribución de la plantilla en LIMPOSAM midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza la plantilla.

Para analizar la situación de la mujer dentro de LIMPOSAM debemos retomar la tabla correspondiente a la distribución de la plantilla por Nivel de Responsabilidad:







INDICE DE DISTRIBUCIÓN

Para obtener el Índice de Distribución, debemos dividir el número de mujeres y de hombres por el total de personas que ocupen la categoría analizada.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

Para obtener el Índice de Concentración debemos dividir el número de mujeres y de hombres por el total de hombres y mujeres que se encuentren en los diferentes niveles de responsabilidad.

| Nivel Jerárquico Dic. 2025 | Nº Mujeres | Dist. FEM | Nº Hombres | Dist. Masc | Total | Brecha G* | Índice Femin. | Conc. Fem | Conc. Masc |
|----------------------------|------------|---------------|------------|------------|------------|------------|---------------|----------------|----------------|
| Dirección | 1 | 20,00% | 4 | 80% | 5 | -60% | 0,25 | 0,28% | 5,06% |
| MI | 5 | 25,00% | 15 | 75% | 20 | -50% | 0,33 | 1,38% | 18,99% |
| Personal Base | 357 | 85,61% | 60 | 14% | 417 | 71% | 5,95 | 98,35% | 75,95% |
| TOTAL | 363 | 82,13% | 79 | 18% | 442 | 64% | 4,59 | 100,00% | 100,00% |

Aunque las mujeres representan más del 82% de la plantilla, su presencia disminuye significativamente en los niveles jerárquicos superiores.

En los puestos de mayor responsabilidad los hombres tienen mayor representación, alcanzando el 80% en el nivel superior y el 75% en el nivel intermedio.

Por el contrario, las mujeres se concentran mayoritariamente en los puestos operativos, donde representan más del 85% del total.

Retribuciones

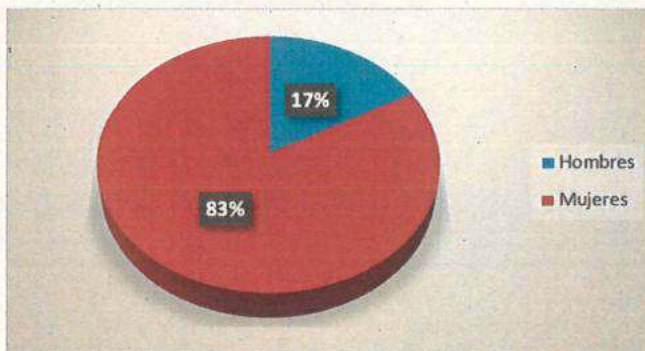
Las retribuciones del personal se determinan conforme a lo establecido en el **Convenio**, que fija los salarios base, complementos y demás percepciones económicas asociadas a cada categoría profesional.

Asimismo, el convenio contempla determinados complementos salariales que permiten reconocer funciones adicionales o responsabilidades específicas sin necesidad de modificar la categoría profesional.

INFORME DE REGISTRO RETRIBUTIVO 2025

1-Distribución de la plantilla en el año 2025 (Enero-Diciembre)

| Plantilla | Sexo |
|----------------------|------------|
| HOMBRE | 88 |
| MUJER | 426 |
| Total general | 514 |



2-Brecha salarial

2.1- Retribuciones equiparadas de la empresa Agrupación Profesional por Categorías

| Agrupación Profesional | Categoría |
|------------------------|-------------------------|
| Grupo 01 | Personal Directivo |
| Grupo 02 | Personal Administrativo |
| Grupo 03 | Mandos Intermedios |
| Grupo 04 | Personal Operario |
| Grupo 05 | Personal Oficios Varios |

Asesorado

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

| Nº | SALARIO BASE Eq | Antigüedad | Plus Convenio | Completo Personal | Accidente al 75% | Enfermedad 60% emp. | Enfermedad 60% SS | Enfermedad a 75% | Prog. Productividad | Tot. COMPL. SAL. Eq | TOTAL SALARIO Eq | Prestación Mensual | Plus festivo y nocturnidad | Desplazamiento | Ayuda escolar, prótesis, natalidad, matrimonio | Cpto. Enfermedad y accidentes | Tot. Extrasalarial Eq | TOTAL Renta Eq |
|-----------------|-----------------|------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------|-------------------|------------------|---------------------|---------------------|------------------|--------------------|----------------------------|----------------|--|-------------------------------|-----------------------|----------------|
| TOTAL | 4% | 10% | -7% | 49% | -225% | 96% | 97% | 99% | 2% | 35% | 16% | 31% | 42% | 1% | 4% | -40% | 12% | 16% |
| Hombre | 15.774 | 1.494 | 1.333 | 5.554 | 48 | 88 | 23 | 500 | 945 | 9.784 | 28.558 | 17 | 54 | 27 | 100 | 100 | 209 | 28.857 |
| Mujer | 15.170 | 1.343 | 1.244 | 2.713 | 195 | 3 | 1 | 3 | 923 | 6.387 | 21.558 | 12 | 51 | 27 | 54 | 140 | 264 | 21.821 |
| Nº | SALARIO BASE Eq | Antigüedad | Plus Convenio | Completo Personal | Accidente al 75% | Enfermedad 60% emp. | Enfermedad 60% SS | Enfermedad a 75% | Prog. Productividad | Tot. COMPL. SAL. Eq | TOTAL SALARIO Eq | Prestación Mensual | Plus festivo y nocturnidad | Desplazamiento | Ayuda escolar, prótesis, natalidad, matrimonio | Cpto. Enfermedad y accidentes | Tot. Extrasalarial Eq | TOTAL Renta Eq |
| GRUPO 01 | -2% | -3% | -8% | 15% | | | | | 0% | 12% | 7% | | | | 94% | -103% | 87% | 8% |
| Hombre | 4 | 22.354 | 4.714 | 2.034 | 42.434 | 0 | 0 | 0 | 2.202 | 51.354 | 71.718 | 0 | 0 | 0 | 614 | 12 | 628 | 74.344 |
| Mujer | 2 | 22.951 | 4.847 | 2.198 | 36.203 | 0 | 4 | 0 | 2.204 | 45.455 | 68.316 | 0 | 0 | 0 | 34 | 209 | 243 | 68.559 |
| GRUPO 02 | 14% | 22% | -2% | 28% | 100% | 100% | 100% | -10% | 22% | 18% | | | | -36% | 42% | 14% | 18% | |
| Hombre | 5 | 18.032 | 2.564 | 1.868 | 12.102 | 19 | 289 | 34 | 1.358 | 16.273 | 36.305 | 0 | 0 | 0 | 91 | 384 | 475 | 36.781 |
| Mujer | 9 | 15.514 | 2.027 | 1.930 | 8.353 | 0 | 1 | 0 | 1.490 | 14.230 | 29.724 | 80 | 0 | 0 | 124 | 222 | 407 | 30.131 |
| GRUPO 03 | 2% | -1% | -1% | 1% | 100% | -364% | -104% | -17% | -1% | -1% | 1% | 100% | -100% | | 66% | -39% | 98% | 1% |
| Hombre | 9 | 15.086 | 3.297 | 2.107 | 10.378 | 190 | 75 | 31 | 314 | 2.192 | 16.585 | 34.171 | 0 | 0 | 0 | 177 | 30 | 34.493 |
| Mujer | 4 | 15.203 | 3.328 | 2.118 | 10.245 | 0 | 349 | 74 | 387 | 2.205 | 16.695 | 33.898 | 0 | 61 | 0 | 60 | 146 | 34.165 |
| GRUPO 04 | 1% | -2% | -2% | -1% | -329% | 100% | 100% | 100% | -4% | -4% | -3% | 28% | 51% | 28% | -2% | 41% | -2% | -3% |
| Hombre | 64 | 15.351 | 835 | 1.057 | 1.718 | 37 | 78 | 24 | 644 | 657 | 5.127 | 20.373 | 16 | 65 | 37 | 51 | 88 | 28.668 |
| Mujer | 411 | 15.125 | 1.291 | 1.216 | 2.345 | 161 | 0 | 0 | 0 | 993 | 2.906 | 21.031 | 11 | 32 | 28 | 52 | 158 | 21.292 |
| GRUPO 05 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Hombre | 6 | 15.372 | 1.660 | 2.181 | 6.035 | 0 | 36 | 0 | 1.501 | 11.532 | 26.884 | 0 | 53 | 0 | 162 | 168 | 467 | 27.351 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

| Nº | SALARIO BASE Eq | Antigüedad | Plus Convenio | Completo Personal | Accidente al 75% | Enfermedad 60% emp. | Enfermedad 60% SS | Enfermedad a 75% | Prog. Productividad | Tot. COMPL. SAL. Eq | TOTAL SALARIO Eq | Prestación Mensual | Plus festivo y nocturnidad | Desplazamiento | Ayuda escolar, prótesis, natalidad, matrimonio | Cpto. Enfermedad y accidentes | Tot. Extrasalarial Eq | TOTAL Renta Eq |
|-----------------|-----------------|------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------|-------------------|------------------|---------------------|---------------------|------------------|--------------------|----------------------------|----------------|--|-------------------------------|-----------------------|----------------|
| TOTAL | -2% | -2% | 18% | -37% | | | | | -37% | 3% | 9% | | | | | | 22% | 8% |
| Hombre | 88 | 15.158 | 687 | 1.493 | 1.736 | 0 | 0 | 0 | 0 | 208 | 6.377 | 23.740 | 0 | 0 | 0 | 0 | 167 | 23.842 |
| Mujer | 426 | 15.407 | 821 | 1.318 | 2.385 | 0 | 0 | 0 | 992 | 6.171 | 21.644 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 126 | 21.630 |
| Nº | SALARIO BASE Eq | Antigüedad | Plus Convenio | Completo Personal | Accidente al 75% | Enfermedad 60% emp. | Enfermedad 60% SS | Enfermedad a 75% | Prog. Productividad | Tot. COMPL. SAL. Eq | TOTAL SALARIO Eq | Prestación Mensual | Plus festivo y nocturnidad | Desplazamiento | Ayuda escolar, prótesis, natalidad, matrimonio | Cpto. Enfermedad y accidentes | Tot. Extrasalarial Eq | TOTAL Renta Eq |
| GRUPO 01 | 0% | 3% | 8% | 18% | | | | | 3% | 13% | 9% | | | | 95% | | 87% | 9% |
| Hombre | 4 | 22.650 | 4.909 | 2.204 | 42.716 | 0 | 0 | 0 | 2.204 | 52.948 | 74.988 | 0 | 0 | 0 | 714 | 0 | 738 | 78.736 |
| Mujer | 2 | 22.951 | 4.847 | 2.198 | 36.203 | 0 | 4 | 0 | 2.204 | 45.455 | 68.316 | 0 | 0 | 0 | 34 | 209 | 243 | 68.559 |
| GRUPO 02 | 9% | 21% | -1% | -1% | | | | | 0% | 9% | 7% | | | | | | 29% | 7% |
| Hombre | 5 | 17.202 | 2.565 | 2.179 | 13.038 | 0 | 0 | 0 | 2.264 | 21.243 | 36.816 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 189 | 37.164 |
| Mujer | 9 | 15.455 | 2.813 | 2.284 | 13.165 | 0 | 0 | 0 | 2.264 | 19.258 | 34.127 | 0 | 0 | 0 | 168 | 0 | 207 | 34.344 |
| GRUPO 03 | 2% | 1% | 2% | 1% | | | | | 0% | 0% | 1% | 100% | -88% | | 69% | | 14% | 0% |
| Hombre | 9 | 15.691 | 3.298 | 2.204 | 10.591 | 0 | 0 | 0 | 2.264 | 16.542 | 34.223 | 0 | 39 | 0 | 163 | 0 | 226 | 34.263 |
| Mujer | 4 | 15.373 | 3.353 | 1.152 | 10.486 | 0 | 343 | 0 | 2.264 | 16.638 | 31.873 | 0 | 62 | 0 | 52 | 66 | 105 | 34.137 |
| GRUPO 04 | -2% | -14800% | -2% | -883% | | | | | -21% | -24% | -24% | | | 100% | | | 4% | -25% |
| Hombre | 64 | 15.158 | 5 | 1.047 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.719 | 16.985 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 126 | 17.634 |
| Mujer | 411 | 15.407 | 767 | 1.280 | 2.318 | 0 | 0 | 0 | 0 | 815 | 20.988 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 | 21.369 |
| GRUPO 05 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Hombre | 6 | 14.738 | 1.557 | 2.173 | 7.305 | 0 | 0 | 0 | 2.234 | 14.328 | 28.988 | 0 | 17 | 0 | 131 | 158 | 438 | 29.327 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tal y como especifica el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y ratifica el artículo 6.b del RD 902/2020, si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación. **En el caso que nos ocupa la diferencia porcentual es de un 16%**, si bien este valor debe interpretarse con cautela al estar influido por determinados conceptos variables.

A nivel agregado, los resultados muestran una situación de equilibrio retributivo, con una brecha total contenida y sin evidencias de desigualdad estructural.

En el análisis de las agrupaciones según categorías, no se observa ninguna brecha total que supere el 25%.

El salario base presenta una brecha reducida (4%), lo que indica que la estructura fija está razonablemente equilibrada.

La brecha en salario total (16%) viene condicionada principalmente por los complementos salariales (35%).

Esto pone de manifiesto que:

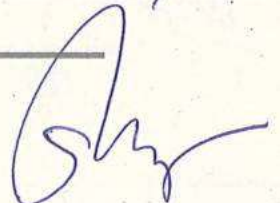
- La política retributiva fija está alineada
- Las diferencias se concentran en elementos variables o complementarios

En cuanto a los extrasalariales (12%), también contribuyen a la diferencia global, aunque en menor medida.

ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A.M. (LIMPOSAM)

LIMPOSAM construye su SVPT de la mano de su I Plan de Igualdad, incorporando la perspectiva de género, y utilizándolo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

El SVPT del primer Plan de Igualdad se realiza con la herramienta del Ministerio pero en su versión inicial, habiendo procedido en este II Plan a su actualización según la última versión de la herramienta del Ministerio. En cumplimiento de dicho compromiso, se procede, a continuación, a mostrar los resultados de esta actualización en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.



Esta herramienta da cumplimiento, por tanto, al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permite:

a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.

b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Se ha determinado el valor de los puestos de trabajo de LIMPOSAM a través de las siguientes fases:

MODELO DE EVALUACIÓN_PONDERACIÓN PREDETERMINADA DE FACTORES

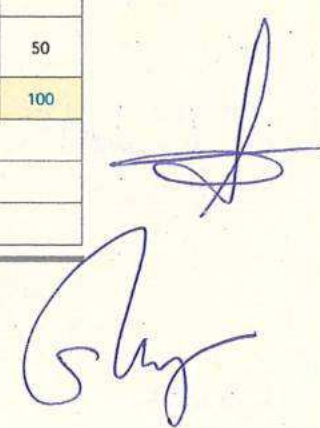
| CATEGORÍA | PESO (%) | GRUPO | PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%) | FACTOR | PESO DENTRO DE GRUPO (%) | SUBFACTOR | PESO DENTRO DEL FACTOR (%) | |
|---|----------|----------------|------------------------------|--|--------------------------|--|----------------------------|----|
| A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | 40 | POLIVALENCIA | 30 | A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES | | | | |
| | | | | TOTAL A1 | 100 | | | |
| | | ESFUERZOS | 24 | A.2) ESFUERZO FÍSICO | 30 | A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas | | 20 |
| | | | | | | A.2.2) Movimientos repetitivos | | 20 |
| | | | | | | A.2.3) Esfuerzo visual | | 20 |
| | | | | | | A.2.4) Esfuerzo auditivo | | 20 |
| | | | | | | A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico | | 20 |
| | | | | TOTAL | | 100 | | |
| | | | | A.3) ESFUERZO MENTAL | 35 | | | |
| | | | | A.4) ESFUERZO EMOCIONAL | 35 | | | |
| | | TOTAL A2+A3+A4 | 100 | | | | | |






| CATEGORÍA | PESO (%) | GRUPO | PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%) | FACTOR | PESO DENTRO DE GRUPO (%) | SUBFACTOR | PESO DENTRO DEL FACTOR (%) |
|---|------------|----------------------------------|------------------------------|--|--------------------------|---|----------------------------|
| A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | 40 | RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA | 41 | A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN | 30 | A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación | 50 |
| | | | | | | A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad | 50 |
| | | | | | | TOTAL | 100 |
| | | | | A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES | 35 | A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas | 40 |
| | | | | | | A.6.2) Responsabilidad económica | 25 |
| | | | | | | A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial | 35 |
| | | | | TOTAL | 100 | | |
| | | | | A.7) AUTONOMÍA | 35 | | 100 |
| | | | | TOTAL A5+A6+A7 | 100 | | |
| | | | | OTROS | 5 | A.8) OTROS | |
| TOTAL A | 100 | | | | | | |
| CATEGORÍA | PESO (%) | GRUPO | PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%) | FACTOR | PESO DENTRO DE GRUPO (%) | SUBFACTOR | PESO DENTRO DEL FACTOR (%) |
| C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | 25 | APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES | 50 | C.2) APTITUDES | 50 | C.2.1) Destreza | 25 |
| | | | | | | C.2.2) Minuciosidad | 25 |
| | | | | | | C.2.3) Aptitudes sensoriales | 25 |
| | | | | | | C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones | 25 |
| | | | | TOTAL | 100 | | |
| | | | | C.3) HABILIDADES SOCIALES | 50 | C.3.1) Capacidad comunicativa | 35 |
| | | | | | | C.3.2) Capacidad emocional | 30 |
| | | | | | | C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos | 35 |
| | | | | TOTAL | 100 | | |
| | | | | TOTAL C2+C3 | 100 | | |
| OTROS | 5 | C.4) OTROS | | | | | |
| TOTAL C | 100 | | | | | | |
| D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño | 15 | ENTORNO | 60 | D.1) ENTORNO | | D.1.1) Condiciones físicas | 50 |
| | | | | | | D.1.2) Condiciones psicosociales | 50 |
| | | | | | | TOTAL | 100 |
| | | CONDICIONES ORGANIZATIVAS | 35 | D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS | | D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones | 50 |
| | | | | | | D.2.2) Desplazamientos y viajes | 50 |
| | | TOTAL | 100 | | | | |
| OTROS | 5 | D.3) OTROS | | | | | |
| TOTAL D | 100 | | | | | | |
| TOTAL A+B+C+D | 100 | | | | | | |



1º Datos de los Puestos

| Contador | Título del Puesto |
|----------|----------------------|
| 1 | DIR.-GERENTE/SERV-JR |
| 2 | JEFE SERV. LIMPIEZA |
| 3 | J.SERV. ECON. ADMON |
| 4 | JEFE DE SECCIÓN RRHH |
| 5 | JEFA NEG. PRL |
| 6 | COORDINADOR SJCT |
| 7 | JEFE NEG. SISTEMAS |
| 8 | JEFE NEG. P.OESTE |
| 9 | J. NEG. CALIDAD |
| 10 | ENC. GENERAL COORD. |
| 11 | OFICIAL 1º ADTIVO. |
| 12 | ENCARGADO GENERAL |
| 13 | TEC.ADMON Y FINANZAS |
| 14 | ENCARGADO/A DE GRUPO |
| 15 | RESPONSABLE EQUIPO |
| 16 | AUX. ADMINISTRATIVO |
| 17 | ESPECIALISTA |
| 18 | AYUDANTE |
| 19 | OFICIAL |
| 20 | TECNICO DE SISTEMAS |
| 21 | LIMPIADOR/A |
| 22 | TEC. ADMTVO RRHH |
| 23 | PERS. ATENCION PUBL. |
| 24 | PEON ESPECIALIZADO |

Armas de vela



2º Valoración de los Puestos


| Agrupaciones | Puesto + Puntos |
|----------------|---|
| ⊗ Agrupación 9 | JEFE DE SECCION RRHH(705) COORDINADOR SJCT(718) JEFA NEG. PRL(700) DIR.-GERENTE/SERV-JR(735) J.SERV. ECON. ADMON(723) JEFE SERV. LIMPIEZA(716) |
| ⊗ Agrupación 8 | J. NEG. CALIDAD(654) JEFE NEG. SISTEMAS(654) JEFE NEG. P.OESTE(654) |
| ⊗ Agrupación 7 | ENC. GENERAL COORD.(580) ENCARGADO GENERAL(568) ENCARGADO/A DE GRUPO(556) RESPONSABLE EQUIPO(551) |
| ⊗ Agrupación 5 | AUX. ADMINISTRATIVO(456) TECNICO DE SISTEMAS(473) TEC. ADMTVO RRHH(434) PERS. ATENCION PUBL.(409) OFICIAL 1º ADTIVO.(426) TEC.ADMON Y FINANZAS(426) ESPECIALISTA(477) OFICIAL(482) |
| ⊗ Agrupación 4 | LIMPIADOR/A(390) PEON ESPECIALIZADO(395) AYUDANTE(385) |

3º Retribución por Puestos de Igual Valor

| Nº | SALARIO BASE Eq | Por COMPA. SAL. Eq | | | | | | | | | TOTAL SALARIO Eq | Protección Maternidad | Plus festivo y nocturnidad | Desplazamiento | Ayuda escolar, prótesis, natalidad, matrimonio | Cpto. Enfermedad y accidente | Tot. Extraordinario Eq | TOTAL PUESTO Eq |
|-----------------|-----------------|--------------------|--------------|-------------------|-----------------|----------------------|---------------------|------------------|--------------------|---------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|----------------|--|------------------------------|------------------------|-----------------|
| | | Antigüedad | Plus Costeos | Concepto Personal | Accidente > 75% | Enfermedad > 60% emp | Enfermedad > 60% SS | Enfermedad > 75% | Plus Productividad | Tot. COMPA. SAL. Eq | | | | | | | | |
| TOTAL | 4% | 10% | 7% | 49% | -220% | 90% | 97% | 99% | 2% | 35% | 16% | 31% | 42% | 1% | 45% | -40% | 92% | 16% |
| Hombre | 15.774 | 1.424 | 1.333 | 3.254 | 48 | 88 | 23 | 500 | 945 | 9.794 | 28.558 | 17 | 54 | 27 | 100 | 100 | 299 | 28.857 |
| Mujer | 15.170 | 1.343 | 1.244 | 2.713 | 155 | 3 | 1 | 3 | 925 | 6.387 | 21.558 | 12 | 31 | 27 | 54 | 140 | 264 | 21.821 |
| GRUPO 04 | 1% | -41% | -15% | -25% | -332% | 100% | 100% | 100% | -45% | -15% | -3% | 28% | 61% | 25% | 9% | -42% | 6% | -3% |
| Hombre | 64 | 15.240 | 916 | 1.063 | 1.759 | 37 | 78 | 24 | 644 | 615 | 5.116 | 16 | 65 | 37 | 68 | 66 | 201 | 20.618 |
| Mujer | 410 | 15.132 | 1.292 | 1.218 | 2.343 | 161 | 0 | 0 | 894 | 5.509 | 21.640 | 11 | 32 | 28 | 52 | 138 | 201 | 21.302 |
| GRUPO 05 | 8% | -3% | 17% | -32% | 100% | 99% | | | -4% | -14% | -1% | 100% | | | -4% | -43% | -38% | -1% |
| Hombre | 8 | 16.323 | 1.881 | 2.141 | 8.188 | 0 | 77 | 0 | 1.381 | 11.613 | 28.156 | 0 | 38 | 0 | 107 | 140 | 205 | 28.421 |
| Mujer | 10 | 15.209 | 1.916 | 1.796 | 8.182 | 0 | 1 | 0 | 1.402 | 13.207 | 28.478 | 84 | 0 | 0 | 112 | 200 | 300 | 28.842 |
| GRUPO 07 | 2% | -1% | -1% | 1% | 100% | -364% | -130% | -17% | -1% | -1% | 1% | 100% | -100% | | 60% | -361% | 19% | 5% |
| Hombre | 9 | 15.585 | 3.297 | 2.107 | 10.278 | 190 | 75 | 31 | 2.150 | 18.665 | 34.171 | 60 | 30 | 0 | 177 | 50 | 297 | 34.669 |
| Mujer | 4 | 15.203 | 3.338 | 2.119 | 10.245 | 0 | 349 | 74 | 367 | 16.082 | 33.888 | 0 | 61 | 0 | 146 | 57 | 247 | 34.165 |
| GRUPO 08 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Hombre | 3 | 16.966 | 3.058 | 1.678 | 14.827 | 31 | 482 | 87 | 0 | 1.606 | 22.040 | 0 | 0 | 0 | 56 | 640 | 698 | 48.302 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GRUPO 09 | -2% | -3% | -8% | 15% | | | | | 0% | 12% | 7% | | | | 54% | -163% | 61% | 8% |
| Hombre | 4 | 22.354 | 4.724 | 2.034 | 42.404 | 0 | 0 | 0 | 2.202 | 51.364 | 73.788 | 0 | 0 | 0 | 614 | 12 | 626 | 74.344 |
| Mujer | 2 | 22.661 | 4.847 | 2.198 | 36.203 | 0 | 4 | 0 | 2.204 | 45.455 | 68.316 | 0 | 0 | 0 | 34 | 209 | 243 | 68.559 |







- **Salario base: componente más estable**, lo que refuerza la consistencia de la política retributiva estructural.

En la mayoría de agrupaciones:

- Las diferencias en salario base son reducidas o moderadas
- Incluso existen grupos con valores muy próximos a la equidad
- **Complementos salariales: arrojan mayores diferencias, principalmente:**
 - o Complemento personal
 - o Antigüedad

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, cuya versión actualmente vigente fue aprobada el **18 de abril de 2024**. En esta última versión se incorpora de forma adicional la actuación frente al acoso en materia LGTBI.

Este protocolo ha sido difundido a la plantilla a través de la página web corporativa y mediante una comunicación interna remitida por mensajería instantánea el 25 de abril de 2024.

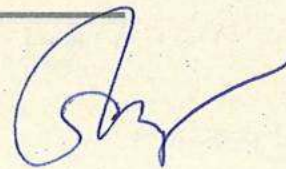
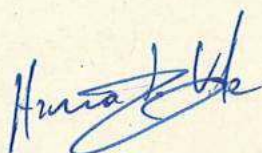
La empresa ha realizado acciones formativas tanto dirigidas a la plantilla como a las personas integrantes de la comisión encargada de la gestión de posibles casos.

Violencia de género

La empresa no dispone actualmente de un **protocolo específico de actuación en casos de violencia de género**. No obstante, cuando se han producido solicitudes relacionadas con esta situación, se han gestionado de manera individualizada desde el departamento de Recursos Humanos y el Servicio de Limpieza.

Entre las medidas adoptadas se ha contemplado el **cambio de centro de trabajo** para evitar el contacto con la persona condenada, una vez acreditada la situación.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se ha realizado sensibilización a la plantilla en materia de violencia de género.



Uso del lenguaje inclusivo

Tras la información facilitada por la empresa, nos encontramos que los canales de comunicación interna más utilizados y con acceso a toda la plantilla: Web, intranet (portal del empleado), WhatsApp, mail, reuniones.

Uso del lenguaje no sexista

Al realizar una revisión del lenguaje utilizado en las principales formas de comunicación podemos identificar un lenguaje inclusivo.

Actualmente la empresa no dispone de una **guía o protocolo específico sobre el uso de lenguaje inclusivo** en la comunicación interna y externa.

No obstante, se manifiesta la voluntad de procurar su utilización en las comunicaciones corporativas, aunque su aplicación no se encuentra formalmente sistematizada ni difundida mediante un documento de referencia.

Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

LIMPOSAM se encuentra especialmente sensibilizada con la seguridad y salud de su plantilla. En este sentido, establecen las acciones necesarias para proporcionar condiciones laborales seguras.

Cuenta con departamento propio de PRL y con la figura de un servicio de prevención ajeno autorizado que se encarga de realizar los exámenes periódicos a los centros de trabajo, así como de proponer las medidas preventivas necesarias para garantizar su seguridad.

Las personas trabajadoras se encuentran sometidas a valoraciones periódicas de salud, conforme a los protocolos médicos aplicables y establecidos en cada caso.

Asimismo, se proporcionan los equipos de protección individual (EPIs) necesarios para cada puesto, que son renovados periódicamente y/o bajo demanda.

Revisados los informes de Siniestralidad, se observa que algunos de los parámetros arrojan información desagregada por sexo, aunque no todos.

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales es necesaria la incorporación de la perspectiva de género en toda su gestión, básicamente debido a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

Responsabilidad Social Corporativa

LIMPOSAM, en su condición de empresa pública, desarrolla su actividad alineada con principios de responsabilidad social, orientando su actuación al interés general y al servicio a la ciudadanía. En este marco, se observa una sensibilización hacia la integración de criterios sociales en la gestión, entre los que se incluyen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la transparencia y el compromiso con el entorno. No obstante, se identifica como ámbito de mejora la sistematización y formalización de estas actuaciones en el marco de una estrategia de responsabilidad social corporativa más definida.

Diversidad y colectivo LGTBI

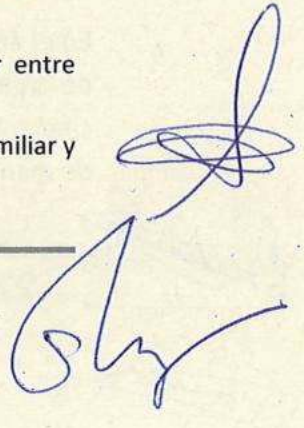
En la actualidad la empresa no dispone de un **Plan o protocolo específico en materia LGTBI**, ni se ha establecido un procedimiento formal de difusión o sensibilización en esta materia. Sí se recoge la actuación frente a situaciones de acoso en materia LGTBI dentro del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se recomienda, como medida dentro del II Plan de Igualdad, la elaboración del Plan LGTBI.

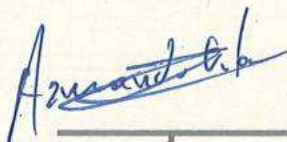
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES:

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.



- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Infrarrepresentación femenina:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de selección.

2. Proceso de selección y contratación:

- Velar por la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

3. Promoción Profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

4. Clasificación Profesional y Política Retributiva:

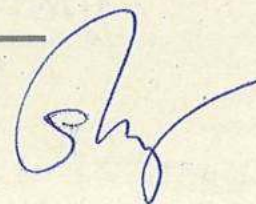
- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral.

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.



- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

- Reforzar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

10. Violencia de género

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Responsabilidad Social Empresarial

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

12. Diversidad, Inclusión y Derechos LGTBI

- Garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso con la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, así como la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión en el ámbito laboral.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD

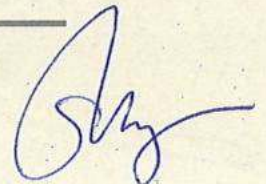
A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el II Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas.

Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan.

Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:

Externa: En esta dimensión interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constaban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.

Interna: Se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.



MEDIDAS TRANSVERSALES

| MEDIDAS TRANSVERSALES | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|---|--|--|
| INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO <ul style="list-style-type: none"> Información estadística desagregada por sexo según edad, antigüedad, tipo de contrato, puesto, nivel de responsabilidad, promociones, etc. Porcentaje de medidas ejecutadas en plazo. | RRHH 30/03/2027 30/03/2028 30/03/2029 30/03/2030 | <ul style="list-style-type: none"> Datos estadísticos desagregados por sexo. % de medidas ejecutadas | Tiempo de trabajo para la revisión, volcado de datos en la estadística y análisis de la misma. |
| ENCUESTA <ul style="list-style-type: none"> Encuesta a la plantilla sobre percepción de igualdad e impacto de las medidas implantadas en el I Plan de Igualdad. | RRHH/JURÍDICO 31/12/2026 | <ul style="list-style-type: none"> Fechas de aplicación de la encuesta Informe de resultados | Tiempo de trabajo para la implementación de la encuesta, análisis de resultados y conclusiones. |
| FORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de: <ul style="list-style-type: none"> *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). *Corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. *Utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes. *Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo y LGTBI. *Violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de | RRHH, RESPONSABLES DE DPTO y EMPRESA FORMACIÓN 2027-2028 | <ul style="list-style-type: none"> Fecha realización de la acción formativa. Nº mujeres/hombres formadas/os. | Coste del tiempo invertido en el curso tanto por las personas participantes como por las personas organizadoras. Coste del proveedor externo. |






violencia de género contribuyendo así a su protección.

*Óptica de la igualdad para las personas encargadas de la PRL y la Vigilancia de la Salud.

*Los integrantes de la Comisión de Igualdad e instructora de Acoso, así como responsables y mandos intermedios, recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa.

EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

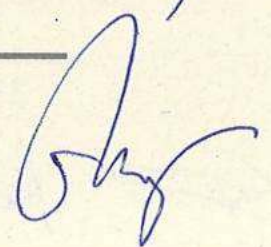
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de selección.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|--|---|--|---|
| 1.1. Revisar periódicamente las bases de las convocatorias y procedimientos de selección para garantizar el uso de lenguaje inclusivo, criterios objetivos y ausencia de requisitos que pudieran generar discriminación indirecta por razón de sexo. | RRHH, JURÍDICO y RESPONSABLES DE DPTO ●●●●●●●● 30/03/2027 + Seguimiento anual | <ul style="list-style-type: none"> Nº de revisiones realizadas y fecha. | Tiempo invertido en la revisión y registro de los indicadores marcados. |







EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Velar por la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|---|--|--|
| 2.1. Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales, comisiones o personas responsables de los procesos selectivos, siempre que resulte posible conforme a criterios de disponibilidad y cualificación. | RRHH JURÍDICO 30/03/2027 | <ul style="list-style-type: none"> • Nº procesos selectivos/año y composición de cada tribunal | Tiempo invertido en la elaboración del procedimiento y en el registro de los indicadores marcados. |
| 2.2. Realizar seguimiento periódico de la participación y resultados de los procesos selectivos desagregados por sexo, analizando posibles desequilibrios significativos. | RRHH Seguimiento Anual | <ul style="list-style-type: none"> • Nº procesos selectivos/año y candidaturas desagregadas por sexo. | Tiempo invertido en la elaboración del procedimiento y en el registro de los indicadores marcados. |
| 2.3. Programa formalizado de acogida o seguimiento de las nuevas personas trabajadoras. | RRHH 30/06/2027 | <ul style="list-style-type: none"> • Fecha elaboración programa. • Fecha de inicio de aplicación. • Nº personas (desagregadas por sexo) a las que se hace entrega del nuevo programa. | Tiempo invertido en la elaboración del procedimiento y en el registro de los indicadores marcados. |

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|---|--|--|
| 3.1. Garantizar la difusión interna de todas las convocatorias de promoción y provisión de puestos, utilizando canales accesibles para toda la plantilla. | RRHH y RESPONSABLES DE DPTO Periódicamente + Seguimiento Anual | <ul style="list-style-type: none"> Nº difusiones realizadas Canales utilizados Fechas de comunicaciones | Tiempo de trabajo para implementar las campañas de comunicación y para el registro de indicadores. |
| 3.2. Incorporar lenguaje inclusivo y perspectiva de igualdad en las convocatorias y comunicaciones relacionadas con promoción profesional. | RRHH y RESPONSABLES DE DPTO Periódicamente + Seguimiento Anual | <ul style="list-style-type: none"> Fecha de revisión Control de Cambios realizados | Tiempo invertido en la revisión lenguaje inclusivo. |

EJE 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLITICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.



| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|--|---|---|
| <p>4.1 Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupo profesional, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p> | <p>RRHH/Consultora Externa</p> <p>.....</p> <p>30/03/2027 30/03/2028 30/03/2029 30/03/2030</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la retribución media de los hombres. | <p>Tiempo de trabajo y, en su caso, recursos económicos.</p> <p>Asesoramiento externo (si procede).</p> |
| <p>4.2 Auditorias salariales. Contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.</p> | <p>RRHH/Consultora Externa</p> <p>.....</p> <p>30/03/2027 30/03/2028 30/03/2029 30/03/2030</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fecha Auditoría Salarial Fecha Análisis Resultados estadísticos Resultados VPT Nº Acciones del Plan de Acción realizadas | <p>Tiempo de trabajo y, en su caso, recursos económicos.</p> <p>Asesoramiento externo (si procede).</p> |
| <p>4.3 Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.</p> | <p>RRHH/Consultora Externa</p> <p>.....</p> <p>30/03/2027 30/03/2028 30/03/2029 30/03/2030</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fecha de Análisis estadístico | <p>Tiempo de trabajo para la revisión y análisis.</p> <p>Asesoramiento externo (si procede).</p> |







EJE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

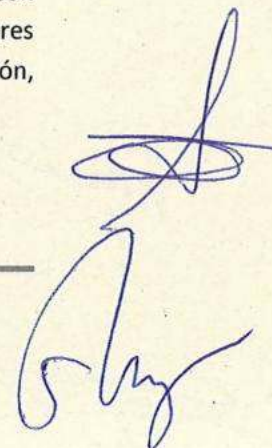
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|---|---|--|
| 5.1 Disponer de un registro de información sobre la situación familiar de la plantilla (dependientes a cargo) así como los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa. | RRHH y RESPONSABLES DE DPTO Seguimiento Anual | <ul style="list-style-type: none"> • Fecha BBDD • Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo). • Nº de personas que han disfrutado de la medida (desagregado por sexo). • Especificar causas o motivos de las desestimaciones. | Tiempo de trabajo para el registro, volcado de datos en la estadística y análisis de la misma. |
| 5.2. Plan de Conciliación que recoja los permisos normativos vigentes en materia de conciliación. Dicho Plan incluirá las medidas normativas generales y del convenio de aplicación. | RRHH 31/12/2026 + Seguimiento Anual | <ul style="list-style-type: none"> • Fecha elaboración Plan Conciliación. • Fecha comunicación a la plantilla | |

EJE 6. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.



- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|--|---|--|
| 6.1 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género (con datos de participación desagregados por sexo). | RRHH y RESPONSABLES DE DPTO 30/03/2027 30/03/2028 30/03/2029 30/03/2030 | <ul style="list-style-type: none"> • Fecha evaluación Plan Formativo. • Participación desagregada por Sexo. • Nº incidencias detectadas. | Tiempo de trabajo para la revisión, volcado de datos en la estadística y análisis de la misma. |
| 6.2 Formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y en horario laboral: Sensibilización, Corresponsabilidad, Lenguaje inclusivo, Acoso sexual o por razón de sexo, Violencia de género, LGTBI. | RRHH y RESPONSABLES DE DPTO 2027-2028 | <ul style="list-style-type: none"> • Fecha realización de la acción formativa. • Nº mujeres/hombres formadas/os. | Coste del tiempo invertido en el curso tanto por las personas participantes como por las personas organizadoras. Coste del proveedor externo. |







EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reforzar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|--|---|--|
| 7.1 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos. Plan prevención, evaluación riesgos, siniestralidad...con perspectiva de género. | SPA/MUTUA RRHH 31/12/2026 31/12/2027 31/12/2028 31/12/2029 | <ul style="list-style-type: none"> Fecha realización estudios Análisis datos extraídos con perspectiva de género. | Tiempo de trabajo para la revisión, volcado de datos en la estadística y análisis de la misma. |

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|--------------------------------------|---|---|
| 8.1 Informar del II Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales de la empresa. | RRHH/JURÍDICO 30/09/2026 | <ul style="list-style-type: none"> Fecha de la comunicación Nº canales utilizados | Tiempo de trabajo para implementar las campañas de comunicación del Plan de Igualdad. |



| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>8.2. Elaborar una guía de comunicación inclusiva y establecer mecanismos de revisión periódica de los mensajes internos y externos.</p> | <p>RRHH/JURÍDICO</p> <p>.....</p> <p>30/03/2027</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fecha creación de Guía Nº revisiones/reportes seguimiento de comunicación inclusiva | <p>Coste del tiempo invertido en elaborar procedimiento de comunicación y en la revisión de las comunicaciones.</p> |
|--|---|--|---|

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|---|---|---|
| <p>9.1 Difusión del protocolo de prevención de forma periódica y en los programas de acogida.</p> | <p>RRHH/JURÍDICO</p> <p>.....</p> <p>30/06/2027</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fecha de la comunicación Nº canales utilizados | <p>Tiempo de trabajo para implementar las campañas de comunicación del protocolo.</p> |
| <p>9.2 Incorporar la información/formación en materia de acoso en la formación de PRL.</p> | <p>PRL</p> <p>.....</p> <p>Seguimiento anual</p> | <ul style="list-style-type: none"> Nº formaciones PRL que incorporan información en Acoso. | <p>Tiempo de trabajo para añadir información/formación en acciones de PRL.</p> |







EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|--|---|--|---|
| 10.1 Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de género. | RRHH/Jurídico/ Consultora Externa 30/03/2027 | • Fecha de publicación del Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de Género. | Tiempo invertido en la elaboración del protocolo. Recursos económicos. Tiempo de trabajo para la revisión, volcado de datos en la estadística y análisis de la misma. |

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|--------------------------------------|---|---|
| 11.1 Incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Política de Responsabilidad Corporativa. | RRHH/JURÍDICO 31/12/2026 | • Fecha actualización de la política de RSC | Tiempo de trabajo dedicado a la inclusión del compromiso con la igualdad en la Política de Responsabilidad Corporativa de la empresa. |
| 11.2 Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés. | RRHH/JURÍDICO 31/12/2026 | • Fecha de comunicación a los grupos de interés | Tiempo de trabajo para implementar las campañas de comunicación. |



EJE 12. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y DERECHOS LGTBI

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso con la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, así como la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión en el ámbito laboral.

| MEDIDAS | RESPONSABLE PLAZO | INDICADORES | RECURSOS |
|---|--------------------------------------|---|--|
| 12.1 Elaborar, aprobar e implantar Plan y Protocolo de actuación frente al acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. | RRHH/JURÍDICO 31/12/2026 | <ul style="list-style-type: none"> Fecha de elaboración de Plan y Protocolo LGTBI. Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. Nº de expedientes abiertos vs cerrados. Reporte anual a la comisión respecto a los expedientes gestionados. | Tiempo de trabajo para implementar la gestión del plan y los posibles expedientes. |
| 12.2 Informar a la plantilla sobre los derechos reconocidos a las personas LGTBI y los canales internos de actuación ante posibles situaciones discriminatorias. | RRHH/JURÍDICO 30/03/2027 | <ul style="list-style-type: none"> Fecha de comunicación a los grupos de interés | Tiempo de trabajo para implementar las campañas de comunicación. |







7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se indica en el *artículo 46 de la LOIEMH* hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

El seguimiento se realizará semestralmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo del mismo garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión Negociadora de Igualdad, en el momento de la aprobación del presente documento pasa a formar parte de Comisión de Seguimiento y Evaluación de forma íntegra.

En **representación de la Parte Social**, forman parte de la Comisión de Seguimiento las organizaciones sindicales, constituida por:

- Dña. E.C.R (CSI-F)
- Dña. S.L. J. (CCOO)
- D. M. P. C. (CGT)

En **representación de la Empresa**, forma parte de la Comisión Negociadora:

- D. A. V. P. (Coordinador Jurídico-Administrativo)
- D. G. C. A. (Jefe de Sección de RRHH)
- D^a. A. M. R. (Coordinadora de prevención).

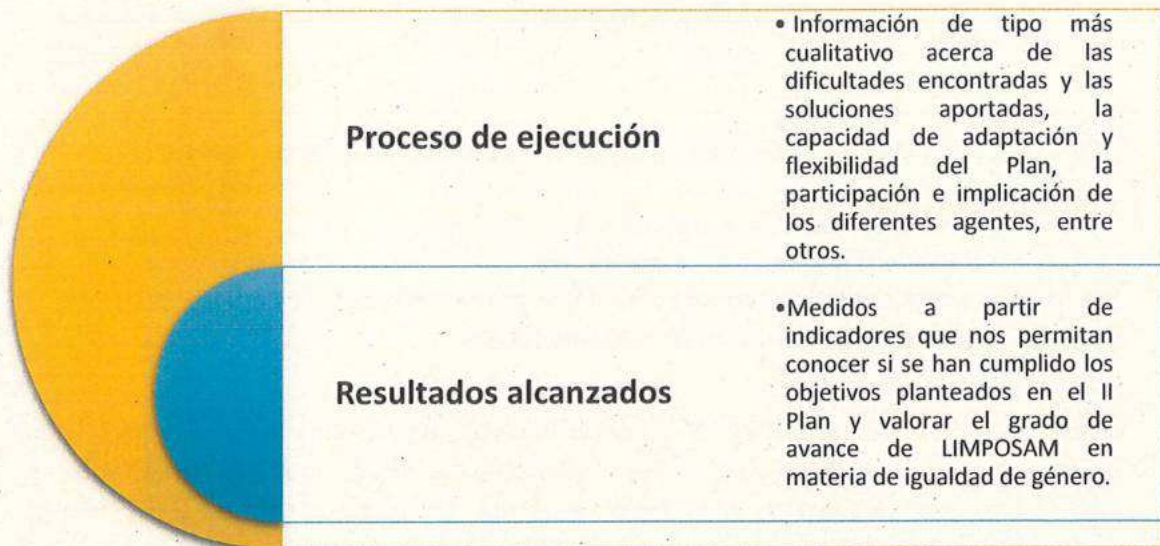
Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Con el fin de garantizar la adecuada representación y operatividad, la composición de dicha Comisión podrá ser modificada en cualquier momento, tanto por parte de la empresa como por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el II Plan con reuniones semestrales.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de LIMPOSAM con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:



Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del II Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

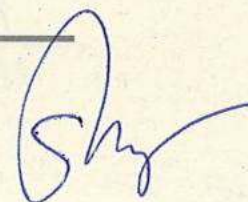
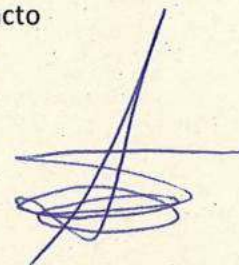
Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el II Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el II Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el II Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno **LIMPOSAM** de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del II Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del II Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.



En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de **LIMPOSAM**, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá con carácter semestral y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **LIMPOSAM** se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.



8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Durante la vigencia del Plan de Igualdad pueden darse posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente y cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas.

Se anexarán al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo, donde se indiquen las nuevas modificaciones.

Todas las actas deben tener la aprobación de la **COMISIÓN NEGOCIADORA DE LIMPOSAM**.

La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.

*PROCESO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Tratándose de una comisión paritaria, el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad será acudir al Servicio de Mediación y Arbitraje.



9. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y SEGUIMIENTOS

| MEDIDAS TRANSVERSALES | | | | | |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| Informe anual de seguimiento | - | 30/03/2027 | 30/03/2028 | 30/03/2029 | 30/03/2030 |
| Encuesta | 31/12/2026 | - | - | - | - |
| Formación | - | 31/12/2026 | - | - | - |

| EJE 1. INFRARREPRESENTACION FEMENINA | | | | | |
|--------------------------------------|------|------------|-------------------|------|------|
| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 1.1 | - | 30/03/2027 | Seguimiento Anual | | |

| EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | |
|--|-------------------|------------|------|------|------|
| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 2.1 | - | 30/03/2027 | | | |
| 2.2 | Seguimiento anual | | | | |
| 2.3 | - | 30/06/2027 | | | |

| EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|------|------|------|------|
| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 3.1 | Periódicamente + Seguimiento Anual | | | | |
| 3.2 | Periódicamente + Seguimiento Anual | | | | |






EJE 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------|------------|------------|------------|------------|
| 4.1 | - | 30/03/2027 | 30/03/2028 | 30/03/2029 | 30/03/2030 |
| 4.2 | - | 30/03/2027 | 30/03/2028 | 30/03/2029 | 30/03/2030 |
| 4.3 | - | 30/03/2027 | 30/03/2028 | 30/03/2029 | 30/03/2030 |

EJE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------------|-------------------|------|------|------|
| 5.1 | - | Seguimiento anual | | | |
| 5.2 | 31/12/2026 | Seguimiento anual | | | |

EJE 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------|------------|------------|------------|------------|
| 6.1 | - | 30/03/2027 | 30/03/2028 | 30/03/2029 | 30/03/2030 |
| 6.2 | - | 31/12/2027 | 31/12/2028 | - | - |

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 7.1 | 31/12/2026 | 31/12/2027 | 31/12/2028 | 31/12/2029 | 31/12/2030 |





EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------------|------------|------|------|------|
| 8.1 | 30/09/2026 | - | - | - | - |
| 8.2 | - | 30/03/2027 | - | - | - |

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|-------------------|------------|------|------|------|
| 9.1 | - | 30/06/2027 | - | - | - |
| 9.2 | Seguimiento anual | | | | |

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------|------------|------|------|------|
| 10.1 | - | 30/03/2027 | - | - | - |

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------------|------|------|------|------|
| 11.1 | 31/12/2026 | - | - | - | - |
| 11.2 | 31/12/2026 | - | - | - | - |

EJE 12. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

| Medidas | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------|------------|------------|------|------|------|
| 12.1 | 31/12/2026 | - | - | - | - |
| 12.2 | - | 30/03/2027 | - | - | - |

Asusantib

[Signature]

[Signature]

[Signature]

APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

EL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LIMPOSAM 2026-2030 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad con fecha 02 de Junio de 2026.



ANEXO I: MARCO JURIDICO APLICABLE

El compromiso formal de los poderes públicos con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo se viene materializando en la práctica desde que, en 1951, se aprobase *el Convenio Internacional sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por la Realización de Trabajos de Igual Valor*. Momento a partir del cual se han concentrado los mayores esfuerzos de las Políticas de Igualdad en el ámbito europeo, estatal y autonómico. El avance en el conocimiento de las desigualdades de género ha ido dando forma a un nuevo marco normativo que obliga a los poderes públicos a seguir profundizando en el diagnóstico del entorno laboral de las organizaciones, así como a desarrollar medidas encaminadas a la eliminación de las desigualdades existentes. De esta forma, la responsabilidad de las empresas no se limita a la integración del Principio de Igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio. Nos encontramos pues, ante un contexto normativo que prescribe obligaciones claras al respecto para todos los procesos de la gestión de los recursos humanos. Así, el Principio de Igualdad debe erigirse como principio transversal de actuación: en el acceso al empleo y la selección de personal, en la promoción y el desarrollo de carrera, en el campo de la protección social, en las políticas de conciliación de la vida profesional y personal, en la salud y la seguridad en el entorno laboral, entre otros. En este marco, los Planes de Igualdad se configuran como la principal herramienta para articular una intervención integral planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente. En este nuevo marco legislativo se desarrolla este **II PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LIMPOSAM**. Nuestra experiencia ha demostrado que los desarrollos legislativos son condiciones necesarias aunque no suficientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Es necesario además adoptar estrategias activas que fomenten cambios a largo y medio plazo en la cultura y las formas de organización del mercado laboral, con actuaciones orientadas a la erradicación de los factores que están en la base de las desigualdades que se pretende combatir. Por ello, este Plan de Igualdad trata de ir más allá de lo dispuesto en la legislación que se resume a continuación.



NOTA: Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.



ÁMBITO INTERNACIONAL



Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)

La Organización de Naciones Unidas ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

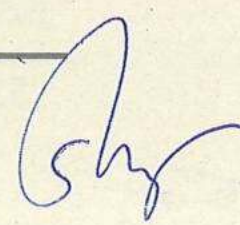
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1.948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

- **Convenio 100 (1.951):** Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- **Convenio 111 (1.958):** Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.
- **Convenio 156 (1.981):** Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1.983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1.992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada. Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.



Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de Mayo de 2011

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Entra en vigor en España el 1 de Agosto de 2014.

ÁMBITO EUROPEO



Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

Directivas de la Unión Europea

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1.975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1.976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2.002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2.002.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1.978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1.986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1.996.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1.986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1.992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1.997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1.998.

Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

ÁMBITO NACIONAL

Constitución Española 1978

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

Artículo 4: las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

Artículo 17: declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
Revisión vigente desde el 5 de Agosto de 2018

La ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Pretende ir más allá de la igualdad formal reconocida en la Constitución. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este marco, los **planes de igualdad** se configuran como la herramienta para articular una intervención integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral, de forma planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación. En el Capítulo III contempla las Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Título Quinto "Principio de igualdad en el empleo público") a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

➤ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

➤ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier

organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

➤ **Discriminación directa e indirecta, Art. 6.**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

➤ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

➤ **Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



➤ **Indemnidad frente a represalias, Art.9.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

➤ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

➤ **Acciones positivas, Art.11.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

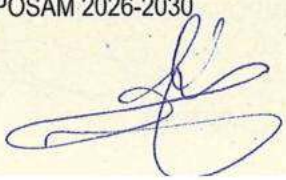
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

➤ **Tutela judicial efectiva, Art.12.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.



➤ **Prueba, Art.13.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

➤ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

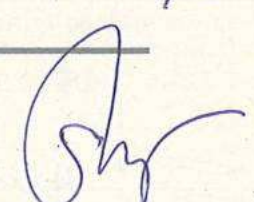
➤ **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su inscripción y depósito.

Ha sido modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 1: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 2: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Pretende remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Artículo 3: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

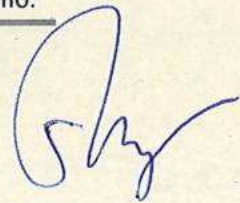
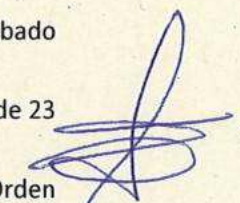
- Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

Artículo 4: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 5: Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Artículo 6: Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 7: Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.



Se modifican los siguientes conceptos:

- La "prestación por maternidad" y "paternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor".
- El "permiso de lactancia" se sustituye por "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."

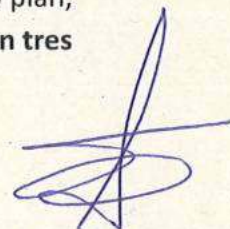
Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Buscando dar respuesta a las necesidades de protección de las víctimas de violencia de género en un contexto de situación de pandemia, este Real Decreto-ley adopta una serie de medidas destinadas al mantenimiento y adaptación de los servicios de asistencia integral y protección, estableciendo medidas organizativas para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios destinados a su protección, así como la adaptación de las modalidades de prestación de los mismos a las circunstancias excepcionales a las que se ve sometida la ciudadanía durante estos días.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Este RD tiene su origen, según su exposición de motivos, en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

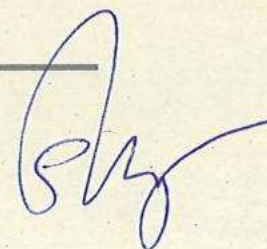
En dicha norma se introduce la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran un plan de igualdad, estableciendo un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Se articula en torno a cuatro capítulos. En el primero se determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad; en el II se regula el mecanismo negociador que lleva a la elaboración del plan; en el III se especifica el contenido que debe tener dicho plan, y en el capítulo IV la obligación del registro. **Este Real Decreto entra en vigor en tres meses desde su publicación, es decir, el 14 de enero de 2021.**



Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Registro salarial:** Reafirma que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla para identificar si hay diferencias entre lo que perciben dos personas que realizan trabajos de igual valor por razón de sexo, algo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Auditoría Retributiva:** Las empresas que elaboren un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. En ella, sí o sí, tendrán que valorar los puestos de trabajo (tareas, retribución y sistema de promoción) y diseñar un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.

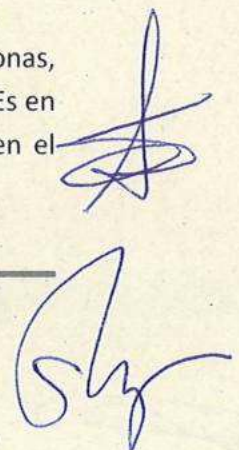
Este Real Decreto entra en vigor en seis meses desde la fecha de su publicación, esto es, el 14 de abril de 2021. A partir de este plazo, el Ejecutivo se da otros seis para aprobar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.



ANEXO II: CONCEPTOS CLAVES

- ★ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- ★ **Auditorías retributivas:** La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- ★ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ★ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- ★ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- ★ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- ★ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ★ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- ★ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- ★ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- ★ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- ★ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- ★ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público.

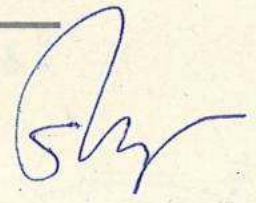
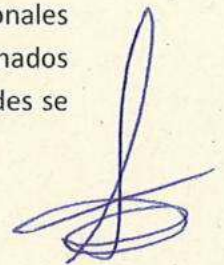
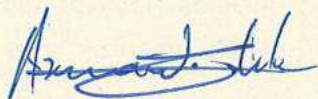


Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

- ★ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad, situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- ★ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- ★ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ★ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- ★ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y



- empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- ★ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
 - ★ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
 - ★ **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - ★ **Segregación horizontal** hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.
 - ★ **Segregación vertical:** Concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. De manera general, la segregación vertical hace que las mujeres se concentren en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad.
 - ★ **Trabajo de igual valor:** Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.



Es decir, cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

- ★ **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- ★ **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- ★ **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.

